

<http://pedagogie.ac-limoges.fr/ses/spip.php?article409>



**ACADÉMIE  
DE LIMOGES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Les différents contrats de travail en France (2007)

- Terminale ES - Rapports, notes, analyses en ligne. - Travail emploi -



Date de mise en ligne : jeudi 22 février 2007

---

**Ministère de l'emploi,  
de la cohésion sociale  
et du logement**

---

**Copyright © SES Limoges - Tous droits réservés**

---

### La législation sur les contrats de travail : CDI, CDD, CNE et missions d'interim.

Source : Dares, Premières Synthèses - Mars 2007 - NÂ° 09.1

#### CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

##### [\*Modalités\*]

Le CDI est le contrat de travail de droit commun.

##### [\*Période d'essai\*]

Cette période dépend des conventions collectives ou des usages en vigueur. Elle peut être réduite contractuellement et est renouvelable si la

convention collective le prévoit expressément. Sa durée totale est, en général, d'une à quatre semaines pour les ouvriers et agents de maîtrise. Elle

peut aller jusqu'à six mois pour les cadres, et ne peut dépasser celle prévue par la convention collective.

##### [\*Rupture du contrat\*]

L'employeur ou le salarié peut rompre le contrat sans motiver sa décision ni payer d'indemnité pendant la période d'essai. Au-delà, l'employeur

doit justifier le motif de licenciement, qu'il soit économique ou personnel. Il doit respecter un préavis fixé par la convention collective ou le contrat

de travail. En principe, le salarié ne perçoit pas d'allocation chômage lorsque c'est lui qui démissionne.

##### [\*Durée du préavis\*]

Cette durée est fixée par les conventions collectives ou le contrat de travail en cas de licenciement individuel. En général, elle est d'une à deux

semaines jusqu'à six mois d'ancienneté, d'un mois ensuite jusqu'à deux années d'ancienneté, puis de deux mois au-delà.

##### [\*Indemnités de licenciement\*]

Elles sont inexistantes jusqu'à deux ans d'ancienneté, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle. Elles atteignent un dixième du salaire

mensuel par année d'ancienneté de deux à dix années d'ancienneté en cas de licenciement individuel. Ces indemnités sont majorées d'un

quinzième au minimum par année supplémentaire au-delà de dix ans d'ancienneté. En cas de licenciement économique, les indemnités de licenciement sont doublées.

#### CONTRAT NOUVELLE EMBAUCHES (CNE)

##### [\*Modalités\*]

Le CNE est un contrat à durée indéterminée, créé par l'ordonnance nÂ°2005-893 du 2 août 2005. Il concerne les entreprises du secteur privé et les associations jusqu'à 20 salariés. Pour vérifier ce seuil, le nombre de salariés est calculé en équivalent-temps plein. Le CNE ne peut pas être conclu

pour pourvoir les emplois à caractère saisonnier, ni dans les secteurs où le CDD est d'usage.

##### [\*Période d'essai :\*]

aucune.

##### [\*Rupture du contrat\*]

Pendant deux ans, l'employeur peut, par lettre recommandée, rompre le contrat de travail sans motiver sa décision – sauf cas particuliers – avec

une durée de préavis dépendant de l'ancienneté dans le contrat : il n'y a pas de préavis avant un mois d'ancienneté ; entre un mois et six mois

d'ancienneté, le préavis est de deux semaines ; il est d'un mois après six mois d'ancienneté. Le salarié peut démissionner, à tout moment, sans

préavis. Sauf faute grave, les indemnités en cas de rupture par l'employeur s'élèvent à 8 % du montant total de la rémunération brute perçue

depuis le début du contrat. L'employeur doit aussi verser 2 % du même montant aux Assédic pour financer des actions d'accompagnement du

salarié par le service public de l'emploi.

Le salarié bénéficie alors de l'assurance chômage selon les règles en vigueur. S'il n'a pas de durée de travail suffisante pour être indemnisé et que

son contrat a duré au moins quatre mois, il a droit à une allocation forfaitaire de 16,4 euros par jour pour une durée d'un mois.

Après deux ans, les règles communes au CDI s'appliquent.

### CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

#### [\*Modalités\*]

Le CDD ne peut avoir ni pour effet, ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne

peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas prévus par le code du travail :

- remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire au temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif

précédant la suppression de son poste de travail ou d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous CDI ;

- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou travail saisonnier ;

- contrats aidés ;

- « CDD d'usage » : il est d'usage, dans certains secteurs d'activité, du fait de l'activité exercée par l'entreprise et du caractère, par nature, temporaire

du poste du salarié, de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (l'employeur peut alors recruter en CDD avec des modalités plus souples

que dans les autres secteurs).

#### [\*Terme et durée\*]

La date de fin du contrat (ou terme) est fixée avec précision dès la conclusion du contrat. Une durée minimale est fixée pour les contrats sans

terme précis (remplacement d'un salarié pour maladie dont la durée ne peut être connue avec précision, par exemple). Les contrats avec terme

sont renouvelables une fois, en particulier en cas d'accroissement temporaire d'activité, et à condition que le renouvellement ait été expressément

prévu dans le contrat initial ou dans un avenant à ce contrat soumis au salarié avant le terme prévu. La durée maximale, renouvellement compris,

est de 18 mois en général et peut atteindre 24 mois pour certains motifs (contrat exécuté à l'étranger, remplacement d'un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise dans l'attente de la suppression du poste). Elle peut également

être réduite à neuf mois (attente de l'entrée en service d'un

salarié recruté sous contrat à durée indéterminée, réalisation de travaux urgents de sécurité).

#### [\*Période d'essai\*]

Elle doit avoir été expressément prévue par le contrat. Elle ne peut excéder un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée

initialement prévue du contrat ne dépasse pas six mois. Au-delà, elle est au maximum d'un mois. Elle n'est pas renouvelable.

#### [\*Rupture de contrat\*]

Le contrat ne peut être rompu, sauf faute grave du salarié ou de l'employeur, cas de force majeure ou accord entre les parties. Si la rupture anticipée

du contrat par l'employeur n'est pas justifiée, ce dernier doit verser au salarié l'ensemble des rémunérations restant

dues et les indemnités

de fin de contrat. Le salarié peut rompre le contrat s'il est embauché en CDI dans une autre entreprise.

[\*Indemnité de fin de contrat\*]

Elle constitue un complément de salaire en compensation de la précarité. Elle atteint 10 % du total de la rémunération brute perçue depuis le

début du contrat. Une convention ou un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement peut limiter le taux à 6 %, dès lors que des

contreparties sont offertes aux salariés notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle.

[\*Indemnité compensatrice de congés payés\*]

Elle est due au titre du travail effectivement accompli, dès lors que le régime de congés applicable dans l'entreprise ne permet pas au salarié la

prise effective de ces congés. Elle ne peut être inférieure à un dixième de la rémunération totale brute due au salarié. Elle n'est pas due si les relations

contractuelles se poursuivent par un CDI, les droits à congés sont alors conservés dans le CDI.

### CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE (INTÉRIM)

Comme pour le CDD, le contrat de travail temporaire (intérim) ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Il n'est utilisable que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée

mission, et seulement dans les cas prévus par l'article L. 124 du code du travail. Le salarié sous contrat de travail temporaire, appelé intérimaire,

est embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire qui le met à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée.

Les cas de recours prévus par la loi sont les mêmes que pour le CDD, sauf pour les contrats aidés pour lesquels l'intérim est exclu.

[\*Durée et terme\*]

Comme pour le CDD, une durée minimale est prévue pour les contrats sans terme précis, contrats qui peuvent être conclus pour le remplacement

d'un salarié, les travaux saisonniers, l'intérim « d'usage » et les missions effectuées à l'étranger. Pour les autres missions, la date de fin de contrat

est connue avec précision dès la signature du contrat et une durée maximale est prévue ; elle varie de 9 à 24 mois selon les cas de recours.

Le terme de la mission peut être aménagé si le contrat le prévoit. Le terme peut alors être avancé ou reporté de deux jours pour les missions inférieures

à dix jours de travail et d'un jour pour cinq jours de travail pour les missions d'une durée supérieure.

Le contrat peut être renouvelé une fois s'il précise les conditions de son renouvellement ou s'il fait l'objet d'un avenant soumis au salarié avant

le terme initialement prévu. La durée totale du contrat, renouvellement compris, ne peut dépasser la durée maximale autorisée.

Période d'essai

Le contrat de travail temporaire peut comporter une période d'essai. La durée de celle-ci peut être fixée par convention collective, accord professionnel

de branche, accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut cette durée est limitée à deux jours ouvrés pour les missions d'au plus un

mois, à trois jours ouvrés pour celles d'un à deux mois et à cinq jours ouvrés au-delà.

[\*Rupture de contrat\*]

Le contrat de travail temporaire ne peut être rompu, sauf dans certains cas, les mêmes que pour le CDD. Si la rupture anticipée du contrat est le

fait de l'employeur, ce dernier doit proposer au salarié intérimaire un nouveau contrat pour la durée restant à courir, et sans modification substantielle

en matière de rémunération, d'horaire de travail, de qualification et de temps de transport. À défaut, l'employeur devra assurer au salarié une

rémunération équivalente à celle qui aurait été perçue si le premier contrat était allé à son terme. Le salarié peut rompre le contrat s'il est embauché

en CDI dans une autre entreprise, à condition toutefois de respecter un préavis de deux semaines au maximum et de pouvoir établir la réalité

de l'embauche prévue.

[\*Indemnité de fin de contrat\*]

La prime de fin de mission, versée à l'intérimaire, est égale à 10 % du montant total des salaires bruts perçus.

[\*Indemnité compensatrice de congés payés\*]

Elle est due pour chaque mission dès la première heure travaillée. Elle est égale à 10 % de la rémunération totale due au salarié (comportant

l'indemnité de fin de mission).